

Forum France – Canada *'De l'importance des réseaux d'aide de proximité'*

Fiches contacts

-1-



Marc Thomas - Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ)

mthomas@ftq.qc.ca - www.montrealmetro.ftq.qc.ca

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Je suis une personne qui a toujours été sur le terrain pour le mieux-être de l'être humain. Que ce soit mon passage pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées notamment, les personnes ayant le syndrome d'Asperger, ou par mon action syndicale, je me suis vite aperçu que la proximité des gens m'aide à mieux les connaître et les comprendre.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

La présence, l'écoute active et la connaissance des enjeux psychosociaux dans nos milieux de travail me permettent une approche de mieux en mieux ciblée sur l'être humain. Celui-ci a besoin de reconnaissance, d'encouragement et de compréhension pour faire face aux exigences de performance de la vie d'aujourd'hui. Par mon travail de coordination et de counseling d'un réseau de 1800 délégués sociaux et délégués sociaux, je suis au cœur de l'action de proximité et de l'aide apportée aux travailleuses et aux travailleurs souffrants.

Avec quels résultats ?

Les délégués et délégués sociaux de notre réseau sont régulièrement et, de plus en plus, interpellés par les employeurs pour intervenir à leur place compte tenu que les cas sont de plus en plus lourds et nécessitent une approche spécialisée. Avec la mondialisation et la numérisation, nos délégués et délégués sociaux sont aussi demandés pour être présents lorsque des changements importants sont faits dans l'organisation du travail. Notre appui et notre collaboration est primordial afin que nos délégués puissent faire adéquatement et efficacement leur travail de proximité avec ces milieux de travail souvent mal adaptés.

-2-



Louise Grenier - Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec (FTQ)

lgrenier@ftq.qc.ca - www.montrealmetro.ftq.qc.ca

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Durant 35 ans j'ai travaillé en tant que téléphoniste au sein de l'entreprise Bell Canada, l'équivalent de France Télécom. En 1985, je me suis impliquée en tant que déléguée sociale dans mon milieu de travail. Je voulais améliorer et changer les façons de faire patronale. Si une collègue de travail vivait une situation personnelle difficile ou bien des problématiques reliées au travail c'est trop souvent de façon punitive ou disciplinaire que l'entreprise intervenait.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Cette aide par les pairs m'a interpellé dès ma toute première journée de formation. Au regard des liens créés par la proximité entre des employés qui passent plus de 50% de leur temps au travail, qui de mieux placé pour aider son prochain ? Nous connaissons le milieu et l'environnement de travail, nous sommes à même de voir la souffrance et le niveau de stress auxquels ils sont confrontés jour après jour. Un délégué social ne peut pas être isolé. L'approche conditionne de travailler en réseau car personne n'a toutes les réponses. C'est désormais mon rôle que de coordonner le réseau des délégués sociaux Grand Montréal. Si l'approche vise bien à répondre à des demandes individuelles dans le respect de la confidentialité, c'est aussi l'occasion d'interroger l'organisation du travail.

Avec quels résultats ?

Ainsi, les délégués sociaux ne sont pas favorables à la solution de facilité qui consiste pour une direction à changer de service un salarié en difficulté dans ses relations au travail. C'est alors la double sanction. Il faut obtenir les conditions d'une bonne réintégration du salarié dans son service d'origine. Nous avons les moyens d'agir sur le travail à la différence des intervenants extérieurs.



Jean-Paul Vouiller – CFTC Hewlett Packard Enterprise (1600 salariés)

jean-paul.vouiller@hpe.com - 06 75 77 43 68 - dsecftc91.fr

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Je suis à la fois secrétaire du CE de Hewlett Packard France, Délégué Syndical National CFTC et coordinateur en France de la déclinaison québécoise du programme des Délégués Sociaux. Ces 3 activités sont liées : il s'agit d'aider les salariés.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Selon l'OMS, 25% à 30% des salariés sont en souffrance aujourd'hui. Ce sera 50% en 2022. A notre niveau de salarié représentant ou pas le personnel, on fait quoi ? On reste les bras croisés et on regarde les gens tomber autour de nous ? Nous sommes les mieux placés géographiquement pour détecter cette souffrance sur le terrain, dans les couloirs, les bureaux, les ateliers, les parkings, les machines à café.... Les représentants du personnel, CHSCT et DP notamment mais dont le nombre va diminuer avec les lois Macron, ont besoin de renforts spécialisés. Il faut contribuer à enrayer le phénomène de la souffrance des salariés le plus en amont possible et au plus près du terrain avant qu'elle ne prenne des proportions plus graves voire dramatiques. Il faut éviter un véritable gâchis social et économique.

Il est question ici de collègues de travail spécialement formés, travaillant en réseau avec des protocoles d'aide et de solutions, complémentaires avec tout ce qui existe. Un parallèle existe avec les sauveteurs secouristes du travail qui sont des bénévoles connaissant les premiers gestes de secours avant de faire appel à des ressources professionnelles dont ils ont les coordonnées. Il est question ici de détection et d'écoute active de toutes sortes de souffrances pour cause professionnelle ou personnelle, suivies de propositions de solutions et de contacts concrets qui ont fait la preuve de leur efficacité.

Avec quels résultats ?

Développer depuis 2 ans, avec une équipe motivée, un réseau des aidants CFTC (dont le nom adopté est le plus souvent Délégué Social en Entreprise) qui s'implante progressivement dans une dizaine d'entreprises (Hewlett Packard, Thalès, Orange, Microsoft, CEA, HP, DXC, Safran...) au rythme de 20 nouveaux membres formés chaque trimestre. Trois conditions : vouloir aider ses collègues bénévolement avec les qualités nécessaires (écoute, altruisme, discrétion, bienveillance); savoir travailler en réseau; être adhérent CFTC (si ce n'est pas votre cas, des solutions existent au travers de partenariats que nous organisons via l'ANREE, la toute nouvelle Association Nationale des Réseaux d'Aide en Entreprise).

Agir c'est aussi organiser ce forum France-Canada inédit, avec des bénévoles et des partenaires pour aller encore plus vite dans le développement de ces programmes d'aide.



-4-



Catherine Le Capitaine - Université de Laval (Québec)

catherine.lecapitaine@rlt.ulaval.ca - <https://www.rlt.ulaval.ca/?pid=890>

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Mes recherches portent sur le renouveau syndical dans la société contemporaine, la qualité de vie au travail et hors travail, le bien-être, les conditions de travail et d'emploi, les femmes et les professionnels. La souffrance au travail est largement répandue dans nos milieux de travail. Face aux pressions accrues sur la performance et la détérioration des conditions de travail, l'aide de proximité est plus que jamais nécessaire.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Depuis plusieurs années, je mène des recherches sur le cas des délégués sociaux de la FTQ au Québec avec Mélanie Dufour-Poirier de l'Université de Montréal.

Avec quels résultats ?

Nos recherches démontrent que ce sont les collègues de travail, bien avant la hiérarchie, qui perçoivent qu'un pair vit des difficultés personnelles ou professionnelles. Les personnes en détresse ont également tendance à se confier en premier à leurs collègues proches. L'entraide par les pairs fait une réelle différence dans chaque milieu de travail où elle est présente.

* Dufour-Poirier, M. et C. Le Capitaine. 2016. Les délégués sociaux au Québec : L'émergence d'un nouveau rôle pour l'acteur syndical? Revue des conditions de travail, vol. 3, janvier.

* Dufour-Poirier, M. et C. Le Capitaine. 2016. Syndicalisme et souffrance au travail : l'expérience des délégués syndicaux au Québec. Les cahiers des risques psychosociaux, no 28.

-5-



Mélanie Dufour-Poirier - École de relations industrielles de l'Université de Montréal

<http://eri.umontreal.ca/repertoire-departement/vue/dufour-poirier-melanie>

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Je crois à l'aide de proximité pour avoir pu en observer les bienfaits et les retombées dans les milieux de travail étudiés avec ma collègue Catherine Le Capitaine. J'ai également pu en bénéficier personnellement lors de mauvais moments passés dernièrement dû à des circonstances familiales exceptionnelles.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Professeure agrégée en relations du travail à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et co-chercheuse affiliée au Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), mon enseignement et mes recherches portent principalement sur le renouveau de la représentation collective et syndicale, la transformation de l'action et des identités syndicales et les innovations syndicales face à la montée en force des risques psychosociaux dans les milieux de travail.

Avec quels résultats ?

Nous allons publier en 2018 avec Catherine Le Capitaine « Regard sur les innovations syndicales menées par la FTQ au Québec face à la recrudescence des enjeux psychosociaux au travail ». J'avais déjà publié, toujours avec Catherine Le Capitaine " Les délégués sociaux au Québec : l'émergence d'une nouvelle profession syndicale transformant le travail?" en 2015 dans La revue des conditions de travail (www.dse.cftchpe.fr/2017/02/17/les-delegues-sociaux-au-quebec-lemergence-dun-nouveau-role-pour-lacteur-syndical)

-6-



Jean-Claude Delgenes – Technologia - jcdelgenes@intec-corporate.com - 01 40 22 93 63

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Dans nos sociétés, dans nos services publics je constate une montée de l'amertume, du ressentiment et je dirais même de la désespérance. J'ai publié dernièrement un ouvrage « idées reçues sur le burnout » aux éditions du cavalier bleu.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Les facteurs qui sont à l'origine des burnout sont nombreux et les réponses aussi. Dans la pratique, face à cet isolement qui guette les individus, les « bienveillants » sont des êtres précieux qu'il faut encourager, développer.

Ils portent écoute, empathie, information, orientation et donc soulagement pour leurs semblables au sein des collectifs de travail.

Avec quels résultats ?

Dès le départ, j'ai encouragé l'initiative visant à développer un réseau d'entraide en entreprise. Ensuite, je me suis fait l'ambassadeur de ce nouveau concept de prévention dans mes écrits, dans mes rencontres, dans mes interventions publiques. Encore dernièrement je me suis engagé à présenter cette innovation sociale dans un grand colloque qui se tiendra à l'ESSEC.

-7-



Patrick Charrier - Psya - pcharrier@psya.fr - 06 71 86 67 76

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Depuis de nombreuses années, nous faisons le constat au travers des nombreuses missions que nous réalisons, d'une augmentation des signes venant indiquer la présence de cas de pathologies psychiques souvent de plus en plus sévères. Si les entreprises, et cela est indéniable, considèrent le sujet de façon plus sérieuse et responsable, il n'en reste pas moins que le phénomène peine à s'enrayer, preuve de sa ténacité et de sa complexité. En effet, à ces troubles se rajoute un phénomène inquiétant de solitude. A

distinguer de l'isolement, la solitude indique que les personnes en situation de souffrance au travail ne savent pas à qui, où et comment adresser leur détresse, tant du côté de la sphère professionnelle que de la sphère privée.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Notre expérience nous enseigne qu'il est difficile d'agir sur toutes les causes qui génèrent cette détresse, que cela engagerait des actions de longue haleine dont la réussite est souvent aléatoire. Il nous est apparu assez logique que si nous ne pouvons pas agir aisément sur les contraintes, toujours plus nombreuses, auxquelles sont exposés les femmes et les hommes au travail, il apparaît plus facile d'agir sur les ressources que nous pouvons mettre à leur disposition pour y faire face.

Avec quels résultats ?

Si de façon modeste et réaliste, nous ne touchons pas forcément les causes racines de la détresse psychique, en développant l'aide de proximité nous renforçons de façon spécifique les stratégies individuelles et collectives permettant de mieux comprendre, détecter, orienter et/ou prendre en charge les situations de détresse et de souffrance au travail. Le développement d'une aide de proximité efficace (lisible-accessible-disponible-adaptée), constitue à ce titre un enjeu majeur de la prévention dans un cadre de politique de santé publique.

-8-



Josiane Gonard et Muriel Bricaut – Association Vers l'Essentiel

www.assoverslessentiel.fr - info@assoverslessentiel.fr

06 33 48 33 12



Qu'est-ce qui vous a amené à l'aide de proximité ?

Aujourd'hui être "aidant" concerne un pan de plus en plus important de notre société, que l'on soit aidant familial ou professionnel, collègue de travail, ami, bénévole... C'est ce que nous avons vécu dans nos différentes sphères.

Comment prendre soin de l'autre sans s'oublier, ni s'épuiser ? L'Association Vers l'Essentiel porte le projet d'inviter toute personne en situation d'aidance à prendre soin d'elle. Son action s'inscrit dans une démarche de prévention et de transmission d'outils ou clés, simples, grâce à des expérimentations, sans échange de paroles en groupe, au cours d'ateliers et formations à vivre et à ressentir.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Quel que soit notre sexe, notre âge, notre fonction, notre rôle, nous avons en nous la capacité d'être juste côte à côte (de soi puis de l'autre). Comment rester en lien, bien amarré malgré les tempêtes ?

Vers l'Essentiel propose des ateliers ouverts à tous et crée des espaces de répit et de ressourcement. Elle invite chaque participant à se connecter à ses potentiels du moment de façon concrète (via tous ses capteurs sensoriels) et prendre davantage soin de lui pour soutenir sa qualité de vie.

Avec quels résultats ?

2h15, le temps d'un atelier pour faire siennes des clés réutilisables dans son quotidien familial ou professionnel et repartir posé, reposé, écouté, ressourcé. L'éclairage est mis sur "l'être" plutôt que "le faire" et sur les composantes importantes du non verbal. Les participants reliés à leurs ressources et potentialités érigent de nouvelles bases de relation auprès de leurs proches, ce qui contribue à améliorer leur qualité de vie.

-9-



Marie-Suzel Inzé et Solenne Kerner - Responsage

msinze@responsage.com - 06 15 89 15 47 - 01 81 22 30 55 - www.responsage.com

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Aujourd'hui, le sujet du salarié aidant est tabou dans les entreprises. Ainsi, selon notre baromètre, les salariés qui contactent Responsage n'ont pas, dans 90% des cas, parlé de leur situation à leurs interlocuteurs « naturels » : manager, RH, assistante sociale, médecin du travail. Ils craignent d'être identifiés comme moins impliqués dans leur mission et donc d'être mis sur la touche.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Responsage est un service de conseil et d'accompagnement des salariés qui aident un proche fragilisé par la maladie, le handicap, le grand âge. Après un entretien téléphonique avec un travailleur social, le salarié reçoit une réponse écrite et personnalisée, sous 3 jours ouvrés. Nos conseillers se coordonnent avec les personnes ou structures proches des salariés : CE, CHSCT, référents santé/sécurité au travail... et bien sûr assistantes sociales et médecin du travail. Cette nouvelle chaîne d'aide est garante d'un meilleur accompagnement des salariés aidants. Les salariés nous contactent sur des sujets variés : comment mettre en place un suivi scolaire pour un enfant dyslexique ? Où trouver une garde de nuit pour leurs parents âgés ? Comment rédiger le projet de vie demandé par la MDPH pour leur conjoint atteint d'une sclérose en plaques ?

Avec quels résultats ?

Le réseau d'aide offre au salarié une oreille bienveillante, proche et discrète. Avec cet espace de parole, le salarié sort de l'isolement et fait un premier pas dans une meilleure conciliation de sa vie personnelle et de sa vie professionnelle. De plus, le réseau d'aide est le relais naturel vers les dispositifs mis en place par l'entreprise pour les aidants : service d'information, dons de jours, aide financière...

-10-



Georges Potriquet – Médiateur - georgespotriquet@gmail.com - 06 82 11 30 26

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Formé au CNAM après un long parcours dans le monde des entreprises privées, j'interviens en entreprises dans les conflits liés au travail.

Je suis l'auteur de « La médiation au travail » (éditions médias et médiations). L'expérience de la médiation prouve que les solutions durables aux conflits, notamment interpersonnels, passent par le retour aux fondamentaux des relations de proximité

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Dans ma pratique de la médiation, je fais si nécessaire intervenir dans le tour de table les personnes qui, sans être elle-même directement dans le conflit, se trouvent à sa proximité. Les acteurs situés à proximité d'un conflit peuvent participer selon les cas à la montée du conflit (l'escalade) soit à la désescalade et à la co-construction de la solution recherchée en médiation.

Avec quels résultats ?

Ces solutions ne sont pas imposées, mais co-construites par des personnes que la médiation a d'abord rapprochées.

-11-



Françoise Maréchal-Thieullent - Avocat-médiateur, Lawcean
contact@lawcean.com - 01 84 25 45 39 - www.lawcean.com

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

J'ai siégé au conseil de prud'hommes de Bayonne (section encadrement). A cette occasion, j'ai pu percevoir l'insatisfaction et le désarroi de certains justiciables face aux décisions judiciaires qui arrivent parfois bien tardivement après les faits et qui sont rarement totalement satisfaisantes même pour la partie qui "gagne".

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Face aux situations de conflit, de souffrance au travail, les personnes sont démunies, quel que soit leur poste, leur statut, leur classification ou leur place dans l'organigramme. Elles ne savent pas toujours vers qui s'orienter. Si l'arrêt maladie est souvent nécessaire pour permettre à la personne de se protéger et de se ressourcer, en s'étalant dans le temps, de nouvelles problématiques inquiétantes peuvent émerger : rémunération, doutes sur sa propre valeur, sur ses compétences que la personne en souffrance va remettre en question, sur le sentiment d'appartenance à l'organisation...Il est nécessaire que les salariés puissent évoquer ces enjeux avec d'autres salariés formés à l'écoute et à ces questions. L'avocat qui doit intégrer la pluridisciplinarité doit être aussi capable d'écouter activement son client sans chercher trop vite à lui proposer, voire lui imposer, une solution qui se résume le plus souvent à une saisine du Conseil des Prud'hommes.

Avec quels résultats ?

En aidant les personnes à rétablir le dialogue, sans leur proposer la moindre solution, en leur permettant de chercher à mieux se comprendre réciproquement dans un contexte conflictuel, sans jamais donner son point de vue ni de conseil, le médiateur permet le plus souvent aux personnes de dépasser le conflit, de poursuivre leur relation, de travailler de nouveau dans de bonnes conditions ou décider de quitter son emploi, la tête haute.

Nous sommes bien entendu convaincus que si la médiation permet le plus souvent aux personnes et aux organisations de trouver ensemble des solutions satisfaisantes, elle n'est pas un remède miracle, ce n'est pas non plus une voie facile, elle nécessite une intelligence émotionnelle dans un contexte conflictuel affectif parfois intense. Il est parfois nécessaire de saisir les juridictions lorsqu'il s'avère que le dialogue est impossible ou qu'il est nécessaire de faire respecter les règles de droit et rétablir la justice. L'expérience montre que rappeler les règles de droit permet aussi d'équilibrer les relations.

-12-



Patrick Mirot – Harmonie Mutuelle - patrick.mirot@harmonie-mutuelle.fr -
07 86 83 21 16

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Je suis en charge des relations avec les partenaires au sein de la nouvelle UMG VYV, 1er groupe mutualiste français.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Une aide pour être efficace doit être rapide et adaptée. Quoi de mieux qu'une aide de proximité par des proches ou des spécialistes qui peuvent intervenir à tout instant.

Avec quels résultats ?

Dans le cadre d'Harmonie Mutuelle il a été développé le Réseau Assistance Mutuelle (RMA) pour aider nos adhérents dans les moments difficiles de la vie. Nous avons également une aide au niveau des responsables d'entreprises ayant des difficultés qui peuvent les conduire au suicide : c'est l'APESA en collaboration avec les greffes des tribunaux de commerce. Là aussi une aide de proximité.

-13-



Sabrina Boulanger - Harmonie Mutuelle - sabrina.boulanger@harmonie-mutuelle.fr
06 89 96 70 15

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Je suis chargée de la prévention et de la promotion de la santé auprès des entreprises clientes d'Harmonie Mutuelle tout en étant également déléguée syndicale CFTC, élue CE suppléante et élue DP titulaire. C'est l'occasion de bien prendre conscience des besoins.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Je veille à être disponible pour les salariés. La solution se trouve souvent dans l'environnement immédiat du salarié en souffrance, parce que nous connaissons le même environnement de travail, parce que nous avons les ressources de proximité sur lesquelles nous appuyer.

Avec quels résultats ?

Je travaille à l'élargissement d'un réseau de professionnels de santé de proximité avec lequel je travaille depuis des années.

-14-



Aude Selly - Consultante en prévention des risques psychosociaux
audeselly@gmail.com - 06 82 53 77 13 - www.mission-rh.com

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Ex-responsable des ressources humaines, victime d'un burnout me poussant au geste ultime, je suis, aujourd'hui, auteure et consultante en prévention des risques psychosociaux, spécialiste du syndrome d'épuisement professionnel (burnout). Face à l'actualité du monde du travail et aux événements dramatiques survenus ces dernières années, la question de la santé mentale des salariés est devenue un véritable sujet de santé publique. De plus en plus de personnes parlent de burnout, de plus en plus en souffrent et rien ne semble vouloir changer.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Les salariés, voire même les entreprises, se sentent tellement démunis face à un tel fléau qu'il est d'utilité publique de leur mettre à disposition, clairement, une offre de solutions variées que de nombreux acteurs proposent. Devant l'ampleur du phénomène, les actions de prévention et d'accompagnement des personnes et des sociétés sont une opportunité pour redonner du sens à l'activité professionnelle de chaque individu. Un nouvel équilibre entre l'économique et l'humain est envisageable grâce au dialogue autour de la question du travail.

Avec quels résultats ?

J'ai publié mon témoignage "coup de poing" dans "Quand le travail vous tue - Histoire d'un burnout et de guérison" paru en 2013 chez les Editions Maxima. L'ouvrage est adapté au théâtre en 2015. "Le Voyage de Nelly au pays du burnout" est une pièce proposée comme outil de sensibilisation et d'espace de discussion dans les entreprises. Elle a notamment été jouée chez Orange.

J'ai publié le 2ème volet "Burnout et après" traitant de ma reconstruction post-burnout avec le témoignage d'autres victimes de tout âge et profession. Je suis également Vice-Présidente du Centre National d'Agrément en Santé Mentale (CNAESM) en association avec Marie Prisca Lahssen, psychologue. Notre finalité est d'accréditer les structures privées et publiques, via notre label Humanae.

-15-

Catherine Andrieu - Médecin du travail - catherine.andrieu@yahoo.fr - 06 76 73 15 96.

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Je suis médecin avec un parcours hospitalier médical et psychiatrique. La médecine du travail m'a permis d'appréhender les effets humains de décisions économiques telles les délocalisations. Dans toutes mes missions, je m'attache à faire remonter les liens entre les décisions économiques et leurs répercussions humaines et faire en sorte qu'ils soient mieux appréhendés.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Tout part de l'aide de proximité. C'est le premier maillon d'une chaîne, une vigilance qui peut repérer des signaux faibles et faire en sorte qu'ils soient pris en compte. C'est un lien capital, une main tendue qui peut sauver des vies.

Avec quels résultats ?

J'ai contribué dans mon poste actuel à fonder avec un délégué syndical, Henry Chaignot, un groupe de travail paritaire sur les Risques Psychosociaux à travers lequel nous avons pris en charge bien des situations et développé des actions sur ce thème. C'est à partir de l'écoute et des aides de proximité que nous avons construit, fait vivre et enrichi notre action dans l'entreprise et que nous tentons de faire en sorte qu'il y existe une réelle prise en compte des RPS.

-16-



Henry Chaignot -Délégué CFTC - henry.chaignot@gmail.com - 01 73 32 23 94

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Ingénieur au sein d'un établissement d'une filiale d'une grande entreprise française, je suis représentant du personnel et délégué CFTC depuis près de 15 ans. Dès mes premiers mandats, j'ai été sensibilisé aux problèmes de souffrance au travail de proches collègues. Je ne pouvais rester passif et j'ai cherché comment les aider, d'abord dans mon environnement professionnel immédiat.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

C'est ainsi que j'ai fait la connaissance du médecin du travail, avec lequel je n'ai cessé de collaborer depuis pour résoudre et prévenir les nombreuses situations auxquelles nous étions confrontés. La proximité avec des salariés est un élément essentiel de détection, de soutien, de résolution et de prévention des situations de souffrance.

Avec quels résultats ?

Nous avons fondé avec le médecin du travail un groupe de travail sur les Risques Psychosociaux en y associant des élus du CHSCT, puis la direction de l'établissement et d'autres acteurs. Nous avons mené de nombreuses actions à partir de ce groupe de travail dont nous élargissons l'activité.

-17-



Elodie Brisset - Our Company - elodie@ourcompanyapp.com - 06 24 15 43 64
www.ourcompanyapp.com

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Le pouvoir de transformation systémique des organisations ne peut rester concentré, aux seules mains de hiérarchies, parfois déconnectées des réalités et besoins locaux, d'autres fois perçues comme partageant des enjeux rivaux de ceux des salarié(e)s, ou encore peu légitimes à intervenir sur des problématiques individuelles de mal-être au travail ou de l'ordre du fonctionnement autonome d'équipe.

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Il semble impérieux de généraliser, en complémentarité avec d'autres actions, l'accès régulier de tous les salariés au diagnostic interne du bien-être au travail et donc au pouvoir de dire, mais aussi de savoir, puis comprendre et devenir force de proposition, à son niveau, pour au final agir ensemble, à son échelle.

Avec quels résultats ?

Our Company est une application mobile, gratuite, qui permet à chacun(e) de s'exprimer quotidiennement et anonymement sur ses états affectifs, sa satisfaction et son niveau de bien-être au travail (relations sociales, santé au travail, affirmation et confiance en soi...), de s'entraider sur des forums ouverts ou internes à l'entreprise, et de porter sa voix au-delà des murs de son organisation par la génération d'un label public instantané et actualisé du bien-être par entreprise. Cette transparence instantanée de l'avis salarié intervient comme levier direct et émancipateur de transformation des organisations, par la contrainte positive qu'il suscite et le partage du pouvoir d'agir qu'il permet.



Philippe Boutrel - Association Nationale des Réseaux d'Entraide en Entreprise (ANREE)

Contact@ANREE.fr - 06 72 99 23 11 - www.ANREE.fr

Qu'est-ce qui vous a mené à l'aide de proximité ?

Les fondateurs viennent d'une initiative locale de création de réseau d'écoute et d'entraide sur la souffrance au travail (DSE) sur le modèle des Délégués Sociaux de la FTQ (Québec). Nous avons concrètement fait l'expérience de la pertinence du service de proximité rendu à ceux qui sont éprouvés par des difficultés et souffrances sur notre lieu de travail, quelles qu'en fussent les causes (personnelles, professionnelles, ou un mélange des deux).

Quelle est votre approche de l'aide de proximité ?

Nous avons constaté l'absence de synergies et de communication entre les réseaux existants. Nous proposons de généraliser ce type de démarche, au niveau national, en mettant en place une plateforme permettant à nos adhérents de partager leurs pratiques et leurs ressources (cahier de ressources) et aussi d'en faire un laboratoire de recherche et d'amélioration.

Nous proposons ainsi de faire profiter de notre expérience les réseaux existants et tous ceux qui souhaitent créer un réseau d'entraide en entreprise au travers de services et conseils proposés par les partenaires de l'association.

Avec quels résultats ?

L'Association Nationale des Réseaux d'Entraide en Entreprise est une association loi 1901 à but non lucratif, ayant pour objet de promouvoir les réseaux d'écoute internes en entreprise et de fédérer les réseaux existants.

À ce jour, chaque fois que nous avons présenté la démarche nous avons reçu un accueil enthousiaste auprès des DRH, des mutuelles, des syndicats, des partenaires, des acteurs de terrain, etc. ... alors que l'association n'était qu'en gestation.

DE L'IMPORTANCE DES RESEAUX D'AIDE AUX SALARIES

